

DuPont Etikai Kódex

A fenntartható jövő biztosítása

ALAPÉRTÉKEINK MUNKÁNK SORÁN
2011. JANUÁR

A vezérigazgató üzenete

DuPont Kollégák:

A DuPont munkatársai évszázadokon át a piacorientált tudományt felhasználva munkálkodtak azon, hogy jobb dolgok szülessenek egy állandóan változó világban. Cégünk, akárcsak a világ, nagyot nőtt és fejlődött az évek során, ám alapértékeinkhez mindig töretlenül ragaszkodtunk. Ezek az értékek most még fontosabbak, mint valaha.

Ma az üzleti környezetünk új lehetőségeket, kihívásokat, és meglepetéseket tartogat nap mint nap. Tevékenységünket világszerte figyelik fogyasztóink, partnereink, a média és a különböző állami szakhatóságok. Nem számít, milyen kihívásokkal kell szembenézniük munkatársainknak napi munkájuk során, alapértékeink bármelyikének megsértése elfogadhatatlan. Ezek azok az alapelvek, amelyek megkülönböztetik a DuPont munkatársait és üzletvitelét, csakúgy, mint a törvények és a szabályok iránti felelősség, amelyekhez szigorúan ragaszkodnunk kell.

A DuPont Etikai Kódexet azért készítettük, hogy segítse a DuPont dolgozóit alapértékeink és a személyes felelősség jobb megértésében. Részletesen összefoglalja a DuPont belső szabályzatait és ügymenetét, és mindenkinek útmutatóul szolgál a munkával kapcsolatos döntésekhez. Olykor szükség van az Etikai Kódex fejlesztésére, hogy lépést tudjunk tartani a világgal és saját piacainkkal. Ezért fontos, hogy mindenki időről-időre átolvassa az Etikai Kódexet, és kikérje felettese véleményét, ha ezzel kapcsolatban bármilyen kérdése felmerül.

Minden munkatársunktól elvárjuk, hogy ragaszkodjon alapértékeinkhez. Kérjük, szánjon rá időt, hogy elolvassa és használja az Etikai Kódexet, és döntéseit mindig az itt megfogalmazott elvek vezéreljék.

Ellen Kullman

A Kódex tartalma

A vezérigazgató üzenete.....	1	A társadalom számára fenntartható megoldásokat biztosítunk.....	27
Küldetésünk. Jövőképünk. Alapvető értékeink.....	3	Versenyt érintő gyakorlat.....	28
Az Etikai Kódexről.....	4	Versenyt érintő információk.....	28
Kötelezettségek és azok megszegése.....	5	Kormányzati kapcsolatok, kormányzati üzletek és nem USA-beli kormánytisztviselők külföldi utazásai.....	29
Vevőinknek és fogyasztóinknak fenntartható megoldásokat kínálunk.....	9	Környezetvédelem és fenntarthatóság.....	31
Ajándékok, vendéglátás és fizetségek.....	10	Termékgondozás.....	31
Ajándékok és vendéglátás.....	10	Emberi jogok.....	32
Tilos a „vesztegetés”, „kenőpénz”, vagy bármilyen egyéb illegális juttatás kormányhivatalnokok számára.....	10	Kapcsolattartás külső felekkel.....	32
A termékek és szolgáltatások kifizetése.....	11	Munkavállalóink számára megőrizzzük a fenntartható kultúrát.....	33
Határokon átvitelű üzletek.....	12	Az emberek tisztelete.....	34
Exportszabályozás.....	12	Egyenlő lehetőségek és a kirekesztés mellőzése.....	34
Vám és import.....	13	A zaklatás mellőzése.....	34
Bojkottellenesség / Gazdasági bojkott és kereskedelem speciális figyelmet igénylő országokkal.....	13	Titoktartás és személyes információk.....	34
Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás.....	14	Biztonság és egészség.....	35
Résztvényeseink számára fenntartható növekedést teremtünk.....	15	Segítő információk.....	36
Érdek-összeférhetetlenség.....	16	Hozzunk jobb döntéseket!.....	36
Külső alkalmazás, munkavégzés vagy tevékenység.....	17	Segítségkérés és a problémák felvetése.....	37
Bennfentes kereskedelem.....	18	Az esetleges etikai vétségek kezelése.....	37
Vállalati lehetőségek.....	19	Helyesbítő tevékenység és kivizsgálások.....	37
Politikai célú hozzájárulás vagy tevékenység.....	19	A megtorlás mellőzése.....	37
A vállalat eszközei.....	21	Vállalati etikai és törvényességi program.....	38
Számítógépek és kommunikációs rendszerek.....	22		
Nem nyilvános információk.....	22		
Találmányok.....	23		
Márkák, védjegyek és szerzői jogok.....	23		
Feljegyzések és jelentések.....	24		
Költségjelentés és -visszatérítés.....	25		
Kilépés a vállalattól.....	26		

Küldetésünk. Jövőképünk. Alapvető értékeink.

KÜLDETÉSÜNK

Értékteremtés részvényeseink és a társadalom számára úgy, hogy közben ott csökkentjük a környezeti terhelést, ahol működésünk történik.

JÖVŐKÉPÜNK

Legyünk a világ legdinamikusabban fejlődő tudományos vállalata, amely fenntartható megoldásokat kínál egy minden ember számára nélkülözhetetlen jobb, biztonságosabb és egészségesebb élethez.

ALAPVETŐ ÉRTÉKEINK

A DuPont alapvető értékei olyan sarokkövek, amelyek megmutatják, kik vagyunk, és mit képviselünk. Ezek a következők:

- **BIZTONSÁG ÉS EGÉSZSÉG**
Munkavállalóink, vevőink és a működési területünkön lévő közösségekben dolgozók biztonságának és egészségének biztosítása érdekében a legmagasabb normákhoz ragaszkodunk.
- **KÖRNYEZETBARÁT MŰKÖDÉS**
Óvjuk a környezetet és erősítjük üzleti működésünket azzal, hogy a környezeti problémákat tevékenységünk elválaszthatatlan részévé tesszük. Folyamatosan törekszünk arra, hogy cselekedeteinket összehangoljuk a nyilvánosság elvárásaival.
- **KIEMELKEDŐEN ETIKUS MAGATARTÁS**
Üzleti ügyeinket a legmagasabb etikai normák szerint és minden hatályos törvény betartásával végezzük. Kitartóan dolgozunk annak érdekében, hogy világszerte elismert vállalati polgárok legyünk.
- **AZ EMBEREK TISZTELETE**

Olyan környezetet teremtünk, ahol minden munkavállalóval tisztelettel és méltósággal bánnak, és elismerik a vállalatért végzett tevékenységét.

Az Etikai Kódexről

Amit bármelyikünk a DuPontnál tesz, hatással van az egész cég hírnevére. Emiatt az üzlet bonyolításának módja ugyanolyan fontos, mint az üzlet tárgya. A DuPont munkavállalói úgy látják el a feladatukat, hogy közben a DuPont biztonságra és egészségre, környezetbarát működésre, a leginkább etikus viselkedésre és az emberek tiszteletére vonatkozó alapvető értékeinek megfelelően járnak el. Alapvető értékeink vezérlik cselekedeteinket, befolyásolják cégünk politikáját és programjainkat.

Ez az Etikai Kódex megerősíti alapvető értékeinket. A Kódex elvárásokat támaszt minden munkavállalóval szemben arra vonatkozóan, hogyan irányítsuk üzletmenetünket, hogyan foglalkozzunk vásárlóinkkal, beszállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel, hogyan szolgáljuk részvényeseink érdekeit, valamint hogyan viselkedjünk közösségeinkben és egymással. A Kódex útmutatóként szolgál, hogy minden alkalmazott olyan döntéseket tudjon hozni, amelyek tükrözik a DuPont alapvető értékeit.

A DuPont etikája szempontjából központi fontosságú, hogy mindannyian céltudatosan betartsuk a cég normáit. Bármilyen tevékenység, amely szándékosan megsérti a törvényt vagy a rendeleteket, és bármilyen próbálkozás ezzel az Etikai Kódexszel vagy a cégpolitikával való nem-megfelelőség elrejtésére, etikai vétséget jelent.

Az Etikai Kódex használata

1. Ismerkedjünk meg a Kódex céljával és tartalmával! Értsük meg a Kódexben foglalt témakörök kapcsolódását saját üzleti tevékenységünkhöz!
2. Jegyezzük meg a **Munkavállalók kötelelességeiben** a 5. oldalon felsorolt kötelezettségeinket!
3. Tanuljunk meg használni a döntéshozatal eszközeit a 36. oldalon található **Hozzunk jobb döntéseket** alapján!
4. Ismerjük meg a **forrásokat** a kérdések, etikai és törvényességi ügyek megoldásához a 37. oldalon található **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezetben!

A munkavállalóktól mindenkor elvárjuk, hogy tartsák be a törvényeket, a rendeleteket, a DuPont Etikai Kódexét és az egyéb vállalati irányelveket.

Megjegyzendő

Ez az Etikai Kódex útmutató a tevékenységeinket befolyásoló vállalati szabályok egységes kezeléséhez. A Kódex munkavállalóink és az érintett felek legfőbb érdekét szolgálja. A vállalat igazságosan és felelősségteljesen alkalmazza a Kódexet. Ez az Etikai Kódex nem minősül szerződésnek. A vállalat fenntartja a jogot, hogy módosítsa, megváltoztassa vagy átdolgozza ennek a Kódexnek bármely részét, amikor szükségesnek ítéli. A Kódex jelentős változtatásairól széles körben tájékoztatjuk munkavállalóinkat és közzétesszük ezeket honlapunkon.

Ez az Etikai Kódex érvényes a DuPont teljes üzletvitelére, összes leányvállalatára, valamint azokra a tevékenységekre, amelyekben a DuPontnak vezető szerepe van.

Abban a ritka esetben, amikor a Kódextől való eltérés helyénvaló lenne, az eltérést vezető tisztségviselők esetében az Igazgatótanács Ellenőrző Bizottsága (Audit Committee of the Board of Directors), az összes többi munkavállaló esetében pedig a DuPont Vállalati Jogkövetési Bizottsága (Corporate Compliance Committee) vizsgálja meg.

Kötelezettségek és azok megszegése

A munkavállalók kötelezettségei

A DuPont munkavállalóiként a mi feladatunk annak biztosítása, hogy a vállalat működése felelős üzleti gyakorlatot tükrözzön.

Általános kötelezettségek

A felelős magatartás érdekében minden munkavállaló köteles:

- A DuPont alapvető értékeit demonstrálni mindennapi üzleti tevékenysége során;
- Megismerkedni ezzel az Etikai Kódexszel, valamint a vállalati politikával és eljárásokkal;
- Betartani a törvényeket, rendeleteket, és a cég üzletpolitikáját abban az országban, ahol a munkavállaló dolgozik. Ha e normák között ellentmondás keletkezik, az ügyben kérje ki a Jogi osztály véleményét. Soha ne próbáljuk eltitkolni egy személy hibáját, ha az nem felel meg egy törvénynek, rendeletnek, üzletpolitikának, vagy üzleti folyamatnak;
- Tartózkodni attól, hogy megkérjen, vagy engedjen valaki mást, például külső szereplőt, képviselőt, beszállítót, hogy olyasmit tegyen, amit egy DuPont alkalmazott nem tehet meg;
- A vállalat üzleti gyakorlatára vonatkozó, a vezetőséggel vagy másokkal kapcsolatos kérdéseket és problémákat a 37. oldalon található **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezet alapján előadni;
- Jelenteni a gyanított törvénysértéseket, ennek a Kódexnek, az üzletpolitikának, illetve az üzleti eljárásoknak a megsértését a 37. oldalon található **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezetnek megfelelően, ha ez nem ütközik a helyi törvényekkel;
- Együttműködni, valamint teljes körű és pontos információt nyújtani a helytelen viselkedés felderítéséhez.

Tárgyspecifikus köteleességek

A következő témakörökkel kapcsolatban a munkavállalók mindig kötelesek betartani a hatályos törvényeket, rendeleteket, valamint a cég irányelveit:

- **Ajándékok és vendéglátás.** Csak ritka esetben adjunk ajándékokat, vagy lássuk vendégül partnerünket, és csak akkor, ha ezt valószínűleg nem fogják olyan kísérletként értelmezni, amivel befolyásolni akarjuk a résztvevő fél üzleti döntését.
- **Megvesztegetések és kenőpénzek.** Soha ne ajánljunk fel, adjunk, vagy fogadjunk el fizetséget, vagy egyéb előnyöket, amelyek tisztességtelennek, vagy törvénytelennek érzékelhetők.
- **A termékek és szolgáltatások kifizetése.** Bizonyosodjunk meg róla, hogy a vállalat külső feleknek nyújtott kifizetése mindig helyes, és nem félreérthető.

- **Határokon átvitelő üzletek.** Ismerjük meg a termékek és szolgáltatások exportálására és importálására vonatkozó szabályokat, és legyünk tudatában a bojkottellenes követelményeknek azokban az országokban, ahol a termékekkel, technológiával vagy a szolgáltatásokkal kereskedünk.
- **Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás.** Védjük a DuPont vevőinek, fogyasztóinak, beszállítóinak illetve egyéb harmadik félnek a személyiségi jogait azzal, hogy adataikat gondosan őrizzük, és csak azoknak szolgáltatjuk ki, akik jogosultak erre.
- **Érdek-összeférhetetlenség.** Tegyük nyilvánossá a vállalatával esetlegesen összeférhetetlen személyes érdekeltségeinket. Ezek - nem kizárólagosan - a következők lehetnek: külső foglalkoztatás; egyéb tevékenységek és pénzügyi érdekek; belső információ kezelése és megosztása; a vállalat üzleti lehetőségei; és a családtagok, valamint egyéb személyes kapcsolatokból eredő érdek-összeférhetetlenségek. Győződjünk meg róla, hogy a személyes politikai támogatások és tevékenységek nem érintik a vállalat vagyonát, illetve egyéb eszközeit.
- **A vállalat eszközei.** A vállalat tulajdonát mindig úgy vegyük át, használjuk, osszuk meg, vagy selejtezzük, hogy a DuPont részvényeseinek érdekeit tartsuk szem előtt. Bizonyítsuk be, hogy a munkavállalók jó gazdái a vállalat eszközeinek. Ezek az eszközök lehetnek, de nem kizárólagosan: a számítógépes és kommunikációs rendszerek; a nem nyilvános információk; a szellemi tulajdon (pl. szabadalmak vagy találmányok, márkák, védjegyek és szerzői jogok); a feljegyzések és költségkérelmek. Adjunk vissza minden vállalati tulajdont, az írásos információkat is beleértve, ha kilépünk a vállalattól.
- **A vállalat vagyona.** A vállalat pénzügyi eszközeit csak engedélyezett célokra használjuk. Soha ne akarjunk nem üzleti jellegű kiadásainkat megtéríttetni, vagy egy kiadást kétszer megtéríttetni. Bizonyosodjunk meg róla, hogy az üzleti kiadásokról szóló jelentés csak az üzleti tevékenységet tükrözi, és hivatalosan jóváhagyták.
- **Vállalati „belső” információk.** Mindig védjük ezeket az információkat, engedély nélkül ne adjuk ki a vállalathoz nem tartozó személyeknek.
- **Munkaidő.** A munkaidőt külső üzleti tevékenységre ne használjuk.
- **Sikkasztás, lopás, zsarolás.** Soha ne vegyük el, vagy fordítsuk más célra a vállalat, másik személy vagy másik vállalat vagyonát vagy eszközeit csalással, megtévesztéssel, vagy zsarolással.
- **Feljegyzések és jelentések.** A vállalati feljegyzéseket pontosan készítsük, és helyesen tároljuk, csak pontos adatot adjunk meg. Soha ne tegyünk vagy engedjünk meg téves állításokat vállalati feljegyzésben.
- **Versenyt érintő gyakorlat.** Csak szabályos eszközöket használva versenyezzünk más vállalatokkal, és alakítsunk ki kapcsolatokat vásárlóinkkal és beszállítóinkkal.
- **Versenyt érintő információk.** – Csak szabályos eszközökkel gyűjtsünk információkat a DuPont versenytársairól, soha ne lopással, megtévesztéssel, vagy az információk szabálytalan megszerzésére más személyt használva.
- **Kormányzati kapcsolatok.** Ha engedélyezett a kormányzati tisztségviselőkkel való munka, győződjünk meg róla, hogy a kormányzati tisztségviselők és a munkavállalók közötti kapcsolatok megfelelnek a törvényeknek és a kormány által előírt követelményeknek. Mindig legyünk biztosak abban, hogy a tevékenységek nem minősülnek szabálytalanoknak vagy nem jelentenek érdek-összeférhetetlenséget.

- **Környezetvédelem és fenntarthatóság.** Üzleti tevékenységeink során óvjuk a környezetet a szennyezés minimalizálásával, a hulladék csökkentésével, valamint a fenntarthatóságra irányuló üzletpolitikánk és programjaink betartásával.
- **Termékgondozás.** Bizonyítsuk a vállalat elkötelezettségét azzal is, hogy a DuPont termékek, szolgáltatások és technológiák jó gazdájaként szolgáljuk ki vevőinket.
- **Emberi jogok.** Tartsuk magunkat a vállalat emberjogi politikájához, és bizonyosodjunk meg róla, hogy a vállalati tevékenységek megfelelő teret adnak az emberjogi kérdéseknek.
- **Kapcsolattartás külső felekkel.** A külső személyek kérdéseit értelemszerűen küldjük a megfelelő DuPont személyzethez.
- **Esélyegyenlőség és kirekesztés mellőzése.** A személyzeti döntéseket a képességek alapján hozzuk meg, ne olyan tulajdonságok alapján, amelyek figyelembe vétele nem tisztességes.
- **Az emberek tisztelete.** Tisztelettel bánjunk másokkal, és soha ne viselkedjünk úgy, amely zaklató, ellenséges vagy tiszteletlen lehet.
- **Titoktartás és személyes információk.** Mutassunk tiszteletet mások személyes adatai és tulajdona iránt pontosan úgy, ahogy mi is elvárnánk.
- **Biztonság és egészség.** Mindig tegyünk meg az óvintézkedéseket biztonságunk és egészségünk megőrzése érdekében.

A vezetők kötelezettségei

A vezetőknek erőteljes hatása van a munkavállalók üzleti magatartására. A munkavállalók jellemzően a vezetőjüktől tanulják meg, hogy mely üzleti szokások helyesek és melyek helytelenek. Ezért minden vezetőnek további felelőssége, hogy:

- Magas követelményeket állítson fel önmaga számára.
- Rendszeresen és világosan ismertesse a felelős üzleti gyakorlatot és annak összehangolását a DuPont alapvető értékeivel.
- Bánjon igazságosan minden munkavállalóval. Értesse meg a munkavállalókkal azt is, hogy igazságosnak lenni nem mindig jelent egyet azzal, hogy minden munkavállalót ugyanúgy kell kezelni.
- Közölje a munkavállalókkal, hogy a megtorlástól való félelem nélkül fordulhatnak hozzá segítségért etikai és törvényességi kérdésekben, vagy az esetleges kötelességmulasztás bejelentésében.
- Megfelelően kezelje a kötelességmulasztásnak tűnő munkavállalói bejelentést.
- Ha egy munkavállaló felvet egy kérdést vagy egy problémát, amelyet a vezető esetleg nehezen tud megoldani, segítséget kap a **Segítségkérés és a problémák felvetése** fejezetben, a 37. oldalon.
- Megfelelően reagáljon a munkavállalók érdek-összeférhetetlenségéből fakadó helyzeteire annak biztosítására, hogy az üzleti döntések teljes mértékben a vállalat legfőbb érdeke szerinti legyenek.

Ezek a kötelezettségek ebben az Etikai Kódexben vannak felsorolva annak érdekében, hogy minden munkavállaló megismerhesse a vállalatvezetőkkel szembeni elvárásait.

Szabályszegések

Az etikai vétségek sokféle, a fenti kötelezettségekhez kapcsolódó munkavállalói tevékenységet foglalnak magukban, és ezeket belső vizsgálat során derítik fel. Ezek a szabályszegések - nem kizárólagosan - a következőket tartalmazzák:

- téves megállapítások a hivatalos vállalati feljegyzésekben,
- sikkasztás,
- lopás,
- érdek-összeférhetetlenség,
- vesztegetés, zsarolás, vagy hálapénz,
- a vállalati vagyon nem megfelelő használata,
- túlzott személyes elfoglaltság munkaidőben,
- a hatályos törvények, illetve rendeletek tudatos megsértése,
- vállalati eljárás, norma, vagy üzletpolitika megsértésének elrejtésére tett próbálkozások,
- bizalmas információ engedély nélküli kiadása,
- hamis információ szolgáltatása hivatalos céges vizsgálat esetén,
- egyéb.

A szabályszegéseknek ez a csoportosítása szükség szerint aktualizálható. További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Vevőinknek és fogyasztóinknak fenntartható megoldásokat kínálunk

A vállalat sikere attól függ, mennyire tudunk megfelelni az általunk kiszolgált vevők és fogyasztók igényeinek. A DuPont elkötelezett a piac által elvárt felelős magatartás iránt. Alapvető értékeink arra helyezik a hangsúlyt, hogy a másokkal való kapcsolattartás módja is éppen olyan fontos, mint az, amit számukra előállítunk. Minden vevői kapcsolatunkban bizonyítjuk korrekt üzleti magatartásunkat annak érdekében, hogy hosszú távon megőrizzük vevőink bizalmát és a velük való üzleti kapcsolatot.

A DuPontnál felelősen járunk el, amikor ajándékot cserélünk, fogadást adunk, az üzleti kifizetéseket kezeljük, határokon átívelő üzletet bonyolítunk és védjük a vevők és a fogyasztók személyiségi jogait. Ezt úgy tesszük, hogy a vevőkkel való bánásmódot és igényeik kielégítését helyezük középpontba.

A fejezet tartalma

Ajándékok, vendéglátás és fizetségek

Ajándékok és vendéglátás

Megvesztegetések és kenőpénzek

A termékek és szolgáltatások kifizetése

Határokon átívelő üzletkötések

Exportszabályozás

Vám és import

Bojkottellenesség / Gazdasági bojkott

és kereskedelem speciális figyelmet igénylő országokkal

Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás

Ajándékok, vendéglátás és fizetségek

Elköteleztünk magunkat, hogy erősítsük minden kapcsolatunkat vásárlóinkkal, beszállítóinkkal, és egyéb üzleti szövetségeseinkkel. Nem adunk ajándékokat vagy nyújtunk egyéb előnyöket azért, hogy tisztességtelen módon befolyásoljuk mások üzleti döntéseit, és nem ajánlunk fel törvénytelen vagy etikátlan juttatásokat. Minden helyzetben meg kell őriznünk józan ítélőképességünket és önuralmunkat, hogy ne keltsük a helytelen viselkedés látszatát.

Ajándékok és vendéglátás

A vállalat nem támogatja ajándékok adását, illetve elfogadását. Ha az üzlet érdekében történő vendéglátás helyénvaló, vagy abban a ritka esetben, amikor ajándékot adunk vagy kapunk, a munkavállalóknak biztosnak kell lenniük abban, hogy az ajándék vagy a vendéglátás:

- összeegyeztethető a régióban szokásos üzleti gyakorlattal,
- üzleti célja egyértelmű,
- nem értelmezhető vesztegetésként, vagy tisztességtelen juttatásként,
- célja nem egy üzleti kapcsolat helytelen befolyásolása,
- nem sérti a hatályos törvényeket vagy etikai normákat,
- nem okoz kellemetlenséget a vállalatnak vagy a munkavállalónak, ha nyilvánosságra kerül,
- az alelnök vagy vezető tisztségviselő által a felelősségi körnek megfelelően jóvá lett hagyva, ha túlzott értékűnek tekinthető, vagy ha nagyobb vagy egyenlő értékű annál, amit a DuPont ajándékokról és vendéglátásról szóló üzletpolitikája országunként „nagy értékűnek” határozott meg.

Szigorúbb irányelvek lehetnek érvényesek helyi szervezeteken belül vagy speciális feladatköröknél és kormányzati közbeszerzés esetében. A munkavállalóknak ilyen esetekben egyeztetniük kell vezetőségükkel a további irányelvekről.

Az ajándékozásból fakadó későbbi viták elkerülése érdekében gyakran segít, ha az üzleti kapcsolat elején megbeszéljük, hogy mi az, ami megengedett.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Tilos a „vesztegetés”, „kenőpénz”, vagy bármilyen egyéb illegális juttatás kormányhivatalnokok számára

A vesztegetések és a kenőpénzek illegálisak majdnem minden országban. Bármilyen juttatás vagy érték felajánlása, amely befolyásolhat egy üzleti döntést vagy kormányintézkedést, vesztegetésnek vagy kenőpénznek minősülhet. Egy munkavállalónak soha nem szabad felajánlania, követelnie, elfogadnia, vagy hajlandóságot mutatnia arra, hogy elfogadjon ilyen jellegű juttatást. Legyünk óvatosak, mert néhány nem pénzbeli ajándék is vesztegetésként értelmezhető.

A termékek és szolgáltatások kifizetése

Az értékesítéssel kapcsolatos jutalékok, visszatérítések, engedmények, hitelek és járadékok szokványos üzleti kifizetések. A munkavállalóknak tartózkodniuk kell az illegális vagy etikátlan juttatásoktól, és meg kell felelniük a hatályos valutaváltási szabályozásoknak és adószabályoknak.

A vállalat által nyújtott vagy kapott kifizetések:

- Legyenek az árukhoz vagy a szolgáltatásokhoz, valamint az ipari normákhoz képest elfogadható értékűek.
- Versenyképesek.
- Legyenek megfelelően dokumentáltak, pl. egy közös megállapodásban. Ennek a dokumentációnak világosan meg kell határoznia a tranzakció jellegét és célját. (Ha a megállapodás nem kivitelezhető, az illetékes üzletfél vagy szerv készítsen és tároljon egy feljegyzést, amely megmagyarázza a kifizetést. A feljegyzést a Jogi osztálynak át kell vizsgálnia.)
- Csekken, banki átutalással, jóváírási értesítéssel kell, hogy történjenek, az eredeti eladási megállapodás vagy számla szerinti üzletfélnek, a megállapodásban meghatározott fizetési feltételekkel.
- Az üzleti egységre vagy egy másik üzleti egységre kell, hogy vonatkozzanak, nem egyéni tisztviselőkre, munkavállalókra, vagy ügynökökre.
- Csak az adott vállalathoz, vagy az általa kijelölt üzleti egység székhelyére vagy bankszámlájára kerüljenek, a megfelelő országba, az eredeti értékesítési megállapodás vagy számla szerint.
- Mentéseknek kell lenniük minden hamisítástól, félretájékoztatástól, vagy szándékos túlszámlázástól bármilyen dokumentumban (beleértve számlákat, konzuli dokumentumokat, akkreditíveket, stb.). Ez magába foglalja a dokumentumok vagy információk visszatartását vagy kihagyását és a dokumentumok szándékos félrevezető jellegét.
- A kifizetésből részesülő üzleti egység vagy termék terhére kell, hogy kerüljenek. A vállalat teljes átláthatóságot kell, hogy biztosítson bármilyen kifizetést illetően, és nem terhelheti a kifizetést nem ehhez kapcsolódó számlára. Különben ez a cselekedet úgy értelmezhető, mintha el akarnánk rejteti a kiadást a megfelelő vizsgálat előtt.
- Legyenek összhangban szabvánnyal, írásban rögzített kereskedelmi feltételekkel, beleértve a kifizetett jutalékokat, árengedményt, hiteleket, árleszállítást vagy visszatérítést.

Az a személy, aki az egyes tranzakciókat jóváhagyja, felelős a teljes tranzakció megértéséért, annak érdekében, hogy megbizonyosodjon róla, a tranzakció az adott helyzetben helyes és megfelel az üzletpolitikának.

Általában egy kifizetés nem igényel külön átvizsgálást, vagy a kifizető írásos követelését, ha a kifizetés ugyanabban az országban történik, ahol a terméket vagy a szolgáltatást értékesítik. A fenti követelményekhez kapcsolódó kivételek ritkák.

Soha ne teljesítsünk kifizetést, ha úgy tűnik, hogy az megszegi az adótörvényt, a valutaszabályozást, vagy egyéb törvényeket. Ha nem vagyunk biztosak egy kifizetés jogosságában, vagy kivételt akarunk tenni ez alól a politika alól, keressük meg a Jogi osztályt, vagy a pénzügyi ellenőrt.

Határokon átívelő üzletek

Mindenütt, ahol a DuPont üzletet bonyolít, különböző törvények, rendeletek és az üzleti tranzakciók egyedi módozatai létezhetnek. A helyi szokásokat ugyanúgy tiszteletben kell tartanunk, ahogy tiszteletben tartjuk a DuPont alapvető értékeit és betartjuk normáinkat. Éppen ezért mindannyiunknak ismernünk kell a vonatkozó törvényeket és rendeleteket, amelyek segítenek megvédeni a DuPont, mint felelős, globális vállalat jó hírnevét.

Exportszabályozás

A munkavállalóknak ismerniük kell, és be kell tartaniuk a nemzeti és a több országban is érvényes törvényeket, továbbá a termékek, szolgáltatások és technológiák egyik országból a másikba történő exportjára vonatkozó egyéb szabályokat. Az exportszabályok nemcsak a termékek országok közötti átvitelére vonatkoznak, hanem korlátozhatják a következőket is:

- Üzleti tudás felhasználását a munkavállaló országán kívül, pl. ha másoknak nyújtanak műszaki segítséget.
- Műszaki adatok átadását valakinek egy másik országba, pl. Interneten, e-mailen keresztül, beszélgetés, ülések és adatbázishoz való hozzáférés útján.
 - Ez a korlátozás vonatkozik az információknak más cég munkavállalójával vagy egy alkalmazásban nem állóval való megosztására.
 - A technológia átadása, pl. az USA-ból egy nem USA-beli személynek.
- A társaság egy adott technológiával felszerelt eszközeinek átvitele, pl. egy üzleti úton lévő alkalmazott számítógépet visz át egy másik országba.

Néhány export esetben kormányzati export engedély szükséges. Bizonyos esetekben az exportszabályozási törvény nem teszi lehetővé a vállalatoknak vagy az egyéneknek, hogy közvetlenül vagy közvetve üzletet kössenek egyes országokkal, társaságokkal vagy egyénekkel. Ezek a szabályok vonatkoznak a DuPont és társvállalatai, vegyes vállalatai (joint ventures) továbbá leányvállalatai közötti valamint a DuPont és más társaságok közötti tranzakciókra.

Néha az exportszabályozási törvények egyes régiókban ellentmondásosak lehetnek. A problémák elkerülése érdekében a munkavállalóknak, amilyen korán csak lehet, ki kell kérniük a Jogi Osztály véleményét a termékek, a szolgáltatások és a technológia exportjára vonatkozó helyi törvényekről.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Tovább exportálására is.

Az USA exportot szabályozó törvényei érvényesek a termékek, szolgáltatások és technológia egy másik országba történő exportjára és ugyanazoknak a termékeknek vagy technológiának egy harmadik országba való tovább exportálására is.

Vám és import

A vámszabályok az egyes országok hazai iparát, a szülőföld biztonságát és kereskedelmi jogait védik, továbbá megelőzik a tiltott áruk behozatalát is az adott országba. Ezek a szabályok érvényesek a DuPont és társvállalatai, vegyes vállalatai (joint ventures), továbbá leányvállalatai közötti valamint a DuPont és külső társaságok közötti ügyletekre. A szabályok megkövetelik, hogy a DuPont meghatározza minden importja esetében a pontos besorolást, az értéket és a származási országot. A munkavállalóknak megfelelő dokumentálással képesnek kell lenniük annak bizonyítására, hogy a DuPont kellő gondossággal biztosítja az importra vonatkozó hatályos törvényeknek való megfelelést. Ez a lépés minimumként megköveteli, hogy a munkavállalók teljes, pontos és részletes információkat tartalmazó jelentést készítsenek minden importált termékről, annak előállítási helyéről, és teljes áráról. Gyakorlatilag minden országban, ahol a DuPont tevékenykedik, ezek a követelmények.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Bojkottellenesség / Gazdasági bojkott és kereskedelem potenciálisan kényes országokkal

Sok országban van olyan törvény, amely megköveteli a vállalatoktól, hogy tagadják meg, vagy éppen ne tagadják meg az üzleti kapcsolat létesítését egy másik országgal, annak vállalataival, vagy állampolgáraival. Az USA törvényei pl. általánosan megtiltják az USA vállalatoknak és leányvállalataiknak, hogy együttműködjenek olyan nemzetközi bojkottban, amelyet az USA kormánya nem hagyott jóvá.

Ezek a törvények zavaróak lehetnek, különösen, ha egymással ellentmondásban vannak. A határokon átnyúló üzletkötéssel foglalkozó munkavállalók legyenek tisztában a DuPont exportszabályozásával és bojkottellenes politikájával. Ez a politika - a többi elvárás mellett - megköveteli, hogy a munkavállalók jelentsék a kapott információkéréseket, amelyek felhasználhatók egy ország vagy egy vállalat bojkottálására. Mindig keressük meg a Jogi osztályt, ha bojkottálási vagy bojkottellenes ügyekkel kell foglalkoznunk.

Ezen túlmenően a DuPont globális irányelveket vezetett be a potenciálisan kényes országokkal történő kereskedelemre vonatkozóan. Ennek célja biztosítani, hogy a DuPont cég megfeleljen a nemzetközi jog által szabályozott kereskedelmi és befektetési törvényeknek, továbbá az Egyesült Államok, és minden vonatkozó ország külpolitikai irányelveinek. Ezek az elvek minden DuPont érdekeltségre vonatkoznak, legyen szó társvállalatról, vegyes vállalatról, leányvállalatról bárhol a világon, és irányadóak minden lehetséges import vagy export tranzakció esetén.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Az Egyesült Államok bojkottellenes törvényei

Az Egyesült Államok bojkottellenes törvényei előírják, hogy az USA vállalatai ne vegyenek részt az Arab Liga Izrael elleni bojkottjában. Ha a DuPont munkavállalóit arra kéri, hogy vegyenek részt az Izraellel, annak vállalataival vagy állampolgáraival kapcsolatos bojkottban, késedelem nélkül kérjenek segítséget a Jogi osztálytól, mielőtt intézkednének.

Vevői, fogyasztói, beszállítói és egyéb harmadik félre vonatkozó titoktartás

Vannak bizonyos kötelezettségeink a vállalat vevőiről, fogyasztóiról, beszállítóiról vagy egyéb harmadik félről összegyűjtött, személyazonosításra alkalmas információk védelmére vonatkozóan.

Azoknak a munkavállalóknak, akik a vevőkről, a fogyasztókról, a beszállítókról vagy egyéb harmadik félről szóló információkkal dolgoznak, ismerniük kell a személyes információ gyűjtésére, átadására és használatára vonatkozó törvényeket. Az információ típusától függően egyes országokban jelentős korlátozásokat írnak elő arra vonatkozóan, hogyan kell a vállalatoknak ezeket az adatokat kezelni. Ezen kívül az országban hatályos törvények, valamint a vállalati irányelvek és az ipari szabványok, mint pl. a Fizetőkártya Ipari Adatbiztonsági Szabvány biztonsági ellenőrzéseket követelnek meg a személyes információk fizikai és elektronikus védelmében. A személyes információ olyan információ, amely alkalmas az egyén beazonosítására. A személyes információ lehet a vevő, fogyasztó, beszállító, vagy egyéb harmadik fél neve, születési ideje, üzleti vagy személyes címe, üzleti vagy személyes telefonszáma, hitelkártyaszáma, nemzeti azonosító száma. A DuPontnak, mint globális vállalatnak be kell tartania az összes titoktartásra vonatkozó törvényt. A DuPontnál az információk titkosságának globális politikája (Global Information Privacy Policy, GIPP) foglalja össze elkötelezettségünket a személyes adatok védelme iránt.

Határon átnyúló üzleti kapcsolatok esetén, amennyiben azt a hatályos jog megkívánja, az adattovábbításra vonatkozó egyezmények előírásait kell alkalmazni, a vevő, a fogyasztó, a beszállító vagy a harmadik fél önkéntes beegyezését kell kérni, illetve az Európai Unióból az Egyesült Államokba irányuló személyes információk átadása esetén az EU és az USA által megkötött „biztonságos kikötő” adatvédelmi megállapodás (Safe Harbour Principles) szerinti öngazolást kell kiállítani.

- a társvállalatokkal és harmadik felekkel szemben alkalmazza az Adatátviteli Egyezmény szerződést.
- a törvény által előírt módon megfelelő értesítést küld az adatátvitelben érintett személyeknek.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Részvényeseink számára fenntartható növekedést teremtünk

Részvényeseink számára a fenntartható növekedés megteremtése beruházásaik megfelelő, egyenletes megtérülését jelenti. Ennek a kihívást jelentő célnak a megvalósításához, ragaszkodva alapvető értéinkhez, mindannyiunknak bölcsen kell használnunk és védenünk a társaság eszközeit, továbbá foglalkoznunk kell minden olyan összeférhetetlenséggel, amely nem a vállalat legfőbb érdekeit szolgálja. A részvényeseinket érintő fenntartható növekedés a DuPontnak pénzügyi erőforrásokat biztosít, így vevőinknek és fogyasztóinknak jobb megoldásokat tudunk kínálni.

A fejezet tartalma

Érdek-összeférhetetlenség

Külső foglalkoztatás, munkavégzés vagy tevékenységek

Bennfentes kereskedelem

Vállalati lehetőségek

Politikai célú hozzájárulás vagy tevékenység

A vállalat eszközei

Számítógépek és kommunikációs rendszerek

Nem nyilvános információ

Találmányok

Márkák, védjegyek és szerzői jogok

Feljegyzések és jelentések

Költségjelentés és -visszatérítés

Kilépés a vállalattól

Érdek-összeférhetlenség

Mint munkavállalóknak biztosnak kell lennünk abban, hogy személyes cselekedeteink és érdekeink ne legyenek ellentmondásban vállalati kötelezettségeinkkel. Az érdek-összeférhetlenségnek még csak a látszatát is el kell kerülnünk.

Érdek-összeférhetlenség lehet:

- külső munkavégzés, foglalkoztatás vagy egyéb tevékenység (lásd a 17. oldalt),
- belső információ használata és bennfentes kereskedelem (lásd a 18. oldalt),
- a vállalat lehetőségei (lásd a 19. oldalt),
- a politikai tevékenység vagy hozzájárulás (lásd a 19. oldalt),
- egy munkavállaló vagy a munkavállaló tudomása szerint egy családtagja **jelentős pénzügyi érdekeltséggel** rendelkezik egy külső vállalkozásban, amely üzleti kapcsolatban áll, vagy arra törekszik a vállalattal, vagy annak versenytársa,
- a munkavállaló egy családtagja, aki személyes haszonhoz jut (pl. a vállalat üzlettársaitól) a munkavállaló vállalatnál betöltött szerepe miatt,
- bármely olyan beosztás vagy körülmény, beleértve a családi vagy egyéb személyes kapcsolatokat, amely eltéríti a munkavállalót attól, hogy a vállalat legfőbb érdekében cselekedjen.

A vállalat elveivel ütközik, hogy egy vezető saját családtagját ellenőrizze, vagy szerelmi kapcsolatba bocsátkozzon egy beosztott munkavállalóval. A munkavállaló, aki nagy valószínűséggel ilyen helyzetbe kerülhet, beszélje meg az ügyet a felettesével vagy a Humán erőforrások osztállyal.

Családtag vagy személyes kapcsolatok

Közeli családtag a gyermek, a mostohagyermek, a szülő, a mostohaszülő, a házastárs, a testvér, az anyós, az após, a vő, a meny, a sógor, a sógornő, a nagynéni, a nagybácsi, az unokatestvér (mostoha- vagy házasság útján szerzett), és bármilyen személy, akivel a munkavállaló közös háztartásban él (kivéve a bérlőt vagy az alkalmazottat). Bizonyos esetekben a házasságon kívüli kapcsolat szintén összeférhetlenséget jelenthet.

Ezek a példák nem sorolják fel az összes személyt, aki összeférhetlenséget jelenthet a munkavállalóra nézve. A munkavállaló felettesének kell mérlegelnie minden egyes egyedi helyzetet.

A lehetséges ellentmondások átvizsgálása: A vezetőség megvizsgálja, hogy a munkavállaló személyes érdekeltsége hatással van-e, vagy úgy tűnik, hogy hatással van munkavégzésére abból a szempontból, hogy az üzleti döntéseket teljes mértékben a vállalat legfőbb érdekében hozza-e meg. Megfontolandó, vajon:

- a külső érdekeltség érinti-e az üzleti tevékenységet, vagy versenyhelyzetben van-e a munkavállaló feladataival, beosztásával vagy munkaterületével, vagy a vállalat üzletvitelével,

- a munkavállaló felelősségi körébe tartozik-e üzleti döntések meghozatala vagy befolyásolása, azon a területen, ahol a lehetséges összeférhetetlenség megvalósulhat,
- a külső érdekelttség nyilvánosságra kerülése kellemetlen helyzetbe sodorhatja-e a vállalatot,
- a munkavállaló hozzáfér-e olyan vállalati információkhoz, amelyek a külső érdekelttség szempontjából hasznosak lehetnek,
- a munkavállaló családtagjának van-e aktív, igazgatói vagy döntéshozói szerepe a külső érdekelttségben, ahol a lehetséges összeférhetetlenség megvalósul.

A munkavállalók minden érdek-összeférhetetlenséggel kapcsolatban felmerülő kérdéssel forduljanak az igazgatójukhoz, a vállalati törvényességi ellenőrhöz vagy a Jogi osztályhoz.

Jelentős pénzügyi érdekelttség

A „jelentős pénzügyi érdekelttség” a munkavállaló vagy valamelyik családtagja közvetlen vagy közvetett együttes érdekelttsége egy olyan külső vállalkozásban, amely üzleti kapcsolatban áll, arra törekszik, vagy versenyhelyzetben van a vállalattal. Minimális előírásként „jelentős pénzügyi érdekelttség” az, ha több mint

- 1% a részesedés a cég vagy a társaság bármilyen jelentős értékpapírjaiban,
- 10% a részesedés egy zártkörű részvénytársaságban, szövetkezetben vagy társulásban,
- 5%-a a teljes vagyonnak vagy a teljes bruttó jövedelemnek a munkavállalóé.

Az esetleges érdek-összeférhetetlenség feltárása és kezelése

A munkavállalóknak azonnal és részletesen kifejtve írásban, a vezetőségnek címezve közölniük kell bármilyen esetleges érdek-összeférhetetlenséget, ha az ténylegesen vagy akár annak gondolata felmerül. Ezt az információt fel kell tüntetni az éves üzleti etikai minősítésen is. A vállalat bizalmasan kezel minden ilyen közlést kivéve, ha annak mértéke szükségessé teszi a vállalat érdekeinek védelmét. A vezetőség az Etikai és Jogkövetési Bizottsággal együtt megvizsgálja ezeket az ügyeket, és megteszi a szükséges intézkedéseket a lehetséges összeférhetetlenség megszüntetésére.

Külső alkalmazás, munkavégzés vagy tevékenység

A következők a munkavállaló által nem a vállalatnál végzett, esetleges érdek-összeférhetetlenséget jelentő tevékenységek:

- a vállalattal üzleti kapcsolatban álló/valószínűleg abban álló vagy versenyhelyzetben lévő, szervezet igazgatója, vezető tisztviselője, tagja, tanácsadója, menedzsere továbbá annál műszaki szakértő vagy valamilyen kulcsszerepe van, akár csak részmunkaidőben is;
- bróker, üzletkötő vagy egyéb közvetítő egy másik fél számára üzleti tranzakciókban mostanában, vagy lehetséges, hogy bevonja a vállalatot vagy annak érdekelttségeit is;
- egyéb alkalmazás, külön vállalat működtetése, és ez akadályozza a munkavállaló vállalati munkaköri feladatait;

- a munkavállaló szakmai területét érintő előadások tartása, cikkek írása vagy egyéb írások készítése. Mielőtt ilyen tevékenységbe beleegyezne, a munkavállaló felettesének meg kell vizsgálnia a helyzetet. A munkavállalónak azt is meg kell kérdeznie, hogy a vállalati egységnél van-e eljárás a kéziratok és az előadások átvizsgálására vonatkozóan. Ezek a tevékenységek nem befolyásolhatják hátrányosan az alkalmazott munkateljesítményét. A munkavállalónak felajánlott bármilyen a tiszteletdíj legyen összhangban a DuPont ajándékozásra és vendéglátásra vonatkozó irányelveivel.
- a vállalati pozíció vagy cím külső tevékenységgel kapcsolatos felhasználása, amely bevonja a vállalat szponzorait vagy támogatóit is;
- a vállalat tulajdonának, információinak vagy az egyén vállalatnál betöltött pozíciójának személyes hasznosításra való felhasználása;
- a vállalat létesítményeinek és eszközeinek a külső tevékenységgel kapcsolatos felhasználása, kivéve, ha a munkavállaló felette ezt jóváhagyta;
- a munkaidő külső üzleti tevékenységre való használata.

A munkavállalóknak felettesükkel együtt minden lehetséges helyzetet meg kell vizsgálniuk, mielőtt az bekövetkezik, annak biztosítására, hogy ezek a helyzetek nagy valószínűséggel ne váljanak tényleges konfliktusokká.

Bennfentes kereskedelem

A „belső információ” bármilyen nem publikus információ, amely elég fontos ahhoz, hogy ha nyilvánosságra kerül, hatása legyen a vállalat részvényeinek árára. Ez tartalmazhat pl. a várható bevételekről, egyesületekről, vagyonszerzésekről, jelentős termékek bevezetéséről szóló adatokat, szellemi tulajdont vagy peres ügyeket érintő fejleményeket. A munkavállalóknak a belső információkra alapozva nem szabad kereskedniük semmilyen vállalati értékpapírral, és nem szabad továbbadniuk ezt az információt másoknak, akik felhasználhatják a vállalat értékpapírjaival való kereskedésre. Ez a korlátozás érvényes a DuPont részvényeivel, továbbá más vállalatok részvényeivel való kereskedésre, amelyekről a munkavállalók belső információkkal rendelkezhetnek. Több ország törvényei, beleértve az Egyesült Államokat is megtiltják a részvényekkel való kereskedést a belső információkkal rendelkezőknek. A bennfentes kereskedelemre vonatkozó törvények megsértése szigorú büntetést von maga után.

Általános szabály, hogy a munkavállalóknak két üzleti napot kell várniuk azután, hogy a belső információk nyilvánosságra kerültek, mielőtt kereskednének a DuPont részvényeivel, vagy annak a vállalatnak a részvényeivel, amelyről belső információkkal rendelkeznek. A belső információkhoz hozzáférő alkalmazottaknak nem tilos az ajándék részvények elfogadása a DuPont javadalmazási programjai alapján. A munkavállalók azonban semmilyen piaci tranzakciót nem hajthatnak végre, például nem adhatnak el részvényt, a DuPont megtakarítási tervében a részvényvagyont addig nem bővíthetik vagy csökkenthetik beruházási lehetőségek megváltoztatásával, amíg belső információkkal rendelkeznek. Ha kétség merülne fel, **ne kereskedjünk**, vagy kérjük ki a Jogi osztály véleményét. A vezető tisztviselőknek be kell tartaniuk a speciális elővizsgálati eljárást, és konzultálniuk kell a vállalati titkárral, mielőtt kereskednek a vállalat részvényeivel.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Példák a belső információkra

Például:

- Ön megtudja, hogy a vállalat egy jelentős új kutatási felfedezést vagy fejlesztést készül bejelenteni, amely várhatóan átalakítja a piacot.
- Ön arról értesül, hogy a vállalat nagy részesedés megszerzését fontolgatja versenytársánál, egy kisebb nyílt részvénytársaságnál.
- Ön arról értesül, hogy a DuPont nagy volumenű szerződés elnyerésére számíthat egy másik nyílt részvénytársaságnál.

Vállalati lehetőségek

A DuPont munkavállalói valószínűleg értesülnek róla, vagy részt vesznek olyan üzleti lehetőségek kialakításában, amelyek a vállalat testületi céljait szolgálják. A munkavállalóknak nem szabad tisztességtelen módon kihasználniuk ezeket a helyzeteket. A következőket különösen nem tehetik:

- személyes célra használni azokat az üzleti lehetőségeket, amelyhez a vállalat tulajdonán, adatain, vagy valakinek a vállalatnál betöltött pozícióján keresztül jutnak.
- közvetlenül vagy közvetve versenyezni a vállalattal az olyan üzleti lehetőségekért, amelyek megszerzésére a vállalat törekszik.

Példák a vállalati lehetőségekre

Például:

- Ön azonosít egy vegyületet, amely egy kutatási projekt nem várt mellékterméke, és a vegyületnek potenciális piaci értéke van.
- Ön értesül arról, hogy a vállalat érdekelt egy helyi ingatlan megszerzésében, amelyet valaki más meg tudna elsőként venni, és aztán eladná a vállalatnak.
- Az Ön üzleti egysége kifejleszt egy olyan eljárást, amely csökkenti a környezeti szennyezőanyagokat. Ez az eljárás más vállalatoknak is értékes lehet.

Politikai célú hozzájárulás vagy tevékenység

Minden egyes országban, amelyben a DuPont tevékenykedik, a vállalatok számára korlátozzák a politikai célú hozzájárulást. A munkavállalóknak ki kell kérniük a jogi osztály véleményét annak érdekében, hogy biztosítsák a hatályos törvényeknek való szigorú megfelelést. A DuPont kormányzati ügyekkel foglalkozó részlegének (Government Affairs) továbbá jóvá kell hagynia bármilyen ilyen jellegű hozzájárulást. Az USA törvényei más országokban is megtilthatják a politikai célú hozzájárulást.

A munkavállalók szabad választásuk szerint adhatnak támogatást politikai pártoknak, bizottságnak, vagy jelöltnek feltéve, hogy az adomány nem érinti közvetve vagy közvetlenül a vállalat vagyont, vagy más forrásait. A munkavállalókra senki semmilyen formában nem gyakorolhat közvetett vagy közvetlen

nyomást annak érdekében, hogy pénzzel vagy munkával támogassanak egy politikai pártot vagy egy jelöltet.

Ha elvi ügyekben a vállalat álláspontját a kormányzati alkalmazottak és tisztviselők felé ismertetik, a munkavállalóknak be kell tartaniuk a képviselőkre vonatkozó hatályos törvényeket. Sok helyi állami és nemzeti hatóság/kormány megköveteli a politikai szószólók, vagy „lobbisták” nyilvántartásba vételét, amelynek elmulasztása jelentős büntetéssel jár. A politikai szószólók meghatározása földrajzi hely szerint változik, de magában foglalhat szinte bármilyen üzleti célú kapcsolatot a kormány tisztviselőivel. A munkavállalóknak, mielőtt üzleti kapcsolatba lépnek a kormányzati tisztviselőkkel, ki kell kérniük a Jogi osztály, vagy a kormányzati ügyekkel foglalkozó részleg (Government Affairs) véleményét annak meghatározására, hogy szükséges-e a munkavállalók regisztrálása. Az alkalmazottaknak akkor is fel kell venniük a kapcsolatot a kormányzati ügyekkel foglalkozó részleggel, ha igény merül fel a politikai szószóló alkalmazására.

Mielőtt egyéneknek engedélyeznénk a vállalat területének politikai beszédekre vagy más politikai célokra való felhasználását, kérjük a kormányzati ügyekkel foglalkozó részleg jóváhagyását. A vállalat területének ilyen célokra való felhasználása politikai célú hozzájárulásnak tekinthető.

A vállalat eszközei

Minden egyes munkavállaló alapvető kötelessége a vállalat erőforrásainak megfelelő védelme és használata. Egy erőforrás korlátozott személyes használata időnként megengedhető, de soha ne vegyük ezt az előjogot magától értetődőnek, illetve ne tételezzük fel, hogy személyes jogunk ezeknek az erőforrásoknak a használata.

A vállalat eszközei magukban foglalják a fizikai tulajdont, az információkat, az adatokat, a feljegyzéseket és a szellemi tulajdont, például a márkákat, a találmányokat és a szerzői jogokat.

A munkavállalóknak eleget kell tenniük a következő kötelezettségeknek:

- **Az eszközök beszerzése.:** Használjuk józan ítélőképességünket, amikor vállalati használatra kérünk eszközt. Csak olyan eszközöket szerezzünk be, amelyeket a vállalat engedélyez. Végül gondoskodjunk róla, hogy a DuPont méltányos áron kapja a beszerzett eszközöket, pl. az ellátmányokat és a nyersanyagokat.
- **Az eszközök használata:** és kezelése. Kellő gondossággal dolgozzunk a vállalat eszközeivel, annak biztosítására, hogy ezek a fontos erőforrások helytelen használatból eredően ne veszítsenek értékükből.
- **Az eszközök óvása.:** Védjük a vállalat eszközeit a mások általi helytelen használattól, vagy a lopástól. A vállalati tulajdont és az információkat biztonságos helyen kell tárolni az illetéktelen hozzáférés megakadályozására.
- **Az eszközök megosztása.:** Csak akkor osszuk meg a vállalat eszközeit a vállalathoz nem tartozókkal, ha erre felhatalmazásunk van, és ha ez nem veszélyezteti az eszköz értékét, továbbá nem sért semmilyen törvényt vagy rendeletet.
- **Eljárások betartása.:** Tartsuk be a helyszíni biztonsági programokat, hogy megakadályozzuk a fizikai tulajdon és más vagyontárgyak illetéktelen használatát, vagy eltávolítását, bűncselekményből vagy bizalommal való visszaélésből fakadó elvesztését.
- **Az eszközök selejtezése.:** A vállalat eszközeit csak megfelelő felhatalmazás birtokában, a vállalat eljárása szerint, megfelelő módon, indokolt esetben selejtezzük.
- **Az eszközök helytelen használata.:** Segítsünk megvédeni a vállalat eszközeit a helytelen használattól az alkalmazandó irányelvek betartásával és helytelen használat bejelentésével.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Számítógépek és kommunikációs rendszerek

A vállalat eszközei magukban foglalják, de nem kizárólagosan, a számítógépeket, a hozzátartozó berendezéseket és hálózatokat (beleértve az Internet hozzáférést), a szoftvereket, a telefont, az üzenetrögzítő rendszereket és a személyes digitális eszközöket. A munkavállalóknak védeniük kell ezeket az erőforrásokat, és meg kell őrizniük az ezeken a rendszereken tárolt fontos vállalati adatokat. Azon kívül, mivel a számítógépek kényes információkat tartalmazhatnak, a munkavállalóknak be kell tartaniuk a számítógépek kódolására és lopástól való védelmére vonatkozó vállalati irányelveket és eljárásokat.

Az elektronikus információ biztonságára vonatkozó vállalati szabványok hozzáférhetők a közvetlen munkahelyi vezetőknél vagy a DuPont információbiztonsági szervezetén (Information Security Organization, DISO) keresztül.

Nem nyilvános információk

Alapvetően fontos, hogy minden munkavállaló védje a nem nyilvános vállalati információkat. A vállalat szempontjából gazdasági értékkel bíró, nem nyilvános információ „kereskedelmi titok”-nak minősül. A vállalati kereskedelmi titok a következőket foglalja magában, ha azokat nem tették közzé: üzleti tervek, árképzési és költség információk, kutatási és fejlesztési tervek és stratégiák, kutatási adatok és találmányok, termékek képletei és összetevői, folyamat és tervezési információk. A korábban tárgyalt „belső információk” a nem nyilvános, bizalmas információk egy másik példája, ezeket különleges felhatalmazás nélkül nem szabad másoknak átadni.

A munkavállalóknak tudatában kell lenniük, hogy vannak kereskedelmi titkok, és lépéseket kell tenniük, hogy hatékonyan megvédjék azokat, a DuPont kereskedelmi titokra vonatkozó politikájának betartásával. Azon kívül minden munkavállalónak meg kell védenie a vállalat nem nyilvános adatait illetéktelen hozzáféréstől, felhasználástól vagy közzétételtől a DuPont DISO politikájának betartásával.

A kereskedelmi titkok és más bizalmas információk másokkal csak akkor közölhetők, ha létezik írásos megállapodás, például hatályos és a tárgyra vonatkozó titoktartási megállapodás. Ha másik fél tudomására hozzuk a bizalmas információkat és mintákat, azokat „Bizalmas” jelzéssel kell megjelölni. Azon kívül a közzétételt az üzleti célból szükséges információra kell korlátozni. A jogi osztálynak át kell vizsgálnia a mások által a DuPontnak adott titoktartási megállapodásokat, mielőtt a munkavállaló aláírja ezeket, vagy megkapja a vonatkozó információt.

A DuPont információk csoportosítása

DuPont információit a következő módon csoportosítjuk:

- **Különleges ellenőrzés.** - A legkényesebb: rossz kezekben ezek az információk jótétehetetlen károkat okozhatnak a DuPont imázsának vagy pénzügyi stabilitásának. Példák erre a bevételi jegyzőkönyvek, egyes kutatások, a gyártási folyamatok működési utasításai, üzemtervek, előrejelzések és üzleti stratégiák.
- **Bizalmas.** - Nagyon kényes információk, az időszerűség, a pénzügyi hatás vagy a személyes, magánjellegű tartalom miatt. Csak azokkal osszuk meg ezeket, akikre tartozik. Példák ezekre a tulajdonosi pénzügyi vagy műszaki információk, az üzleti célkitűzések, a marketing tervek, munkaszerződések, szervezeti változások és az egyéni juttatási tervek.
- **Csak belső használatra.** - Nem nyilvános DuPont információk. Példák ezekre a műszaki szabványok, az üzletkötők műszaki információi, amelyeket nem a vevőknek szánnak, általános üzleti közlések és a levelezés.
- **Nyilvános.** - Kifejezetten a vevőknek, a részvényeseknek, a médiának vagy más nyilvános közlésre készült információk. Példák ezekre a DuPont Éves jelentése, az anyagbiztonsági adatlapok (MSDS) és a termékek reklámozása.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Találmányok

A „találmány” minden új vagy hasznos dolog, például egy összetétel, folyamat, módszer vagy eszköz. A találmányok a kereskedelmi titkokhoz hasonlóan a DuPontnak versenyelőnyt biztosítanak. A munkavállalóknak hatékonyan őrizniük kell a vállalat találmányait.

A vállalat találmányainak védelme magában foglalhatja a szabadalom benyújtását attól függően, hogy a találmányt illetően a vállalat milyen versenykörnyezettel néz szembe. Ha például a szabadalom elismerése nem valószínű, a vállalat megtarthatja a találmányt kereskedelmi titokként, ahelyett, hogy közzétegye azt a szabadalmi eljárás megindításával. Más esetekben, ha a szabadalom megszerzése semmilyen jelentős előnnyel nem jár, a vállalat választhatja azt az utat, hogy nyilvánossá teszi a találmány leírását, ahelyett hogy megindítaná a szabadalmi eljárást. Ezzel másokat megelőz abban, hogy ugyanazt szabadalmaztassák.

A munkavállalók legyenek a vállalat segítségére abban, hogy elkerüljük mások érvényes szabadalmainak megsértését. Mielőtt egy új terméket kibocsátunk, vagy egy új ipari folyamatot elkezdünk, a felelős üzleti egységnek vagy a hatáskörrel rendelkezőnek egyeztetnie kell a Jogi osztállyal a megfelelő szabadalmi felülvizsgálat lefolytatásáról.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Márkák, védjegyek és szerzői jogok

A DuPont védi a szellemi tulajdont, amelyet közzétesz a márkajelzéseken, szabadalmakon vagy szerzői jogokon keresztül. A DuPont márka például a vállalat legfontosabb tulajdona és a munkavállalóknak biztosítaniuk kell, hogy megtartsa értékét.

A vállalat márkáinak, védjegyeinek, és szerzői jogainak védelmében az alkalmazottak

- ismerjék meg, és használják helyesen a DuPont márkaazonosító rendszerét (Brand Identity System),
- ismerjék fel a DuPont márkával való esetleges visszaéléseket, melyeket a munkatársak, a vevők, a beszállítók, a versenytársak követnek el vagy az Interneten keresztül történnek,
- jelentsenek be bármilyen márkával való visszaélést, vagy megsértést a közvetlen munkahelyi vezetésnek, a Vállalati Marketing (Corporate Marketing) osztálynak (a Vállalati Márkavédelmi Központon, a Corporate Brand Protection Centeren keresztül), vagy a DuPont Törvényes Védjegy Csoportjának (Legal Trademark Group).

Az alkalmazottaknak tiszteletben kell tartaniuk, és helyesen kell használniuk mások bejegyzett védjegyeit és szerzői jogait, beleértve azt is, ha anyagokat másolnak vagy terjesztenek, és számítógépes szoftvereket használnak.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózataán [/RESOURCES/](#).

Feljegyzések és jelentések

A vállalatnál keletkező minden adat feljegyzésnek tekinthető az információ megőrzési módjától függetlenül. Feljegyzésnek minősülnek a pénzügyi, számviteli, műszaki és eladási jelentések; termelési információk; K+F feljegyzések; személyzeti adatok; biztonsággal, egészséggel és környezettel kapcsolatos (SHE) információk; szerződések; piaci információk; üzleti tervek.

A dolgozók gondoskodjanak arról, hogy minden vállalati számla és feljegyzés:

- legyen pontos, írja le világosan és jelölje meg a vonatkozó tényeket vagy az üzleti tranzakció valódi jellegét, az eszközöket, a kötelezettségeket vagy a saját tőkét.
- legyen dokumentálva annak érdekében, hogy helyesen és időben csoportosítsák és jegyezzék fel a bejegyzéseket a főkönyvbe a vállalat által elfogadott számviteli elveknek megfelelően.

A számviteli ügyletekre és pénzügyi jelentésekre vonatkozó bejegyzéseknek meg kell felelniük a vállalat számviteli elveinek, az általánosan elfogadott számviteli elveknek és standardoknak. A munkavállalóknak be kell tartaniuk (és gondoskodniuk kell arról, hogy a DuPont bejegyzéseit kezelő alvállalkozóink és tanácsadóink is betartsák) a DuPont megfelelő testületének (Corporate Records Information Management - CRIM) erre vonatkozó politikáját a DuPont bejegyzéseinek készítésekor, megőrzésekor vagy selejtezésekor. A munkavállalóknak szándékosan soha nem szabad téves, meghamisított, félrevezető, rosszul felhasznált, szándékosan hiányos, elkendőzött adatokat bejegyezniük. A helytelen könyvelés és dokumentálás és a meghamisított pénzügyi jelentés valószínűleg megsérti a vállalati politikát, továbbá a törvényi és hatósági számviteli standardokat. Az ilyen cselekedetekért mind a vállalat mind a felelős munkavállaló polgári peres és büntetőjogi eljárásban felelősségre vonható.

Sok bejegyzés csoport törvényileg és hatóságilag szabályozott, pl. a munkahelyi egészség és biztonsági követelmények és a számviteli standardok. A DuPont Bejegyzés Ellenőrző Táblázata (Records Control Schedule) amely a CRIM irányelvekben található, előírja ezeket a szabályozó követelményeket a vállalati bejegyzések kezelésére. Ráadásul a Táblázat a nem szabályozott bejegyzésekhez is nyújt ellenőrzési követelményeket. A munkavállalóknak be kell tartaniuk a Táblázatban foglalt bejegyzés ellenőrzési

követelményeket kivéve, ha ez ütközik a helyi törvényekkel vagy szerződésekkel. Ezekben az esetekben a munkavállalók kérjék ki a Jogi vagy a Pénzügyi osztály véleményét.

A vállalati belső ellenőrzési standardok és eljárások gondoskodnak arról, hogy óvják, és helyesen használják az eszközöket továbbá, hogy a pénzügyi bejegyzések és jelentések pontosak, megbízhatóak legyenek. A munkavállalók közös felelősséggel tartoznak a szükséges belső ellenőrzések megtartásáért és azoknak való megfelelésért.

Helytelen könyvelés

Példák a szándékos helytelen bejegyzésekre:

- a költség és a tőke közötti összegek helytelen csoportosítása,
- a költségek és a bevételek meggyorsítása vagy késleltetése ellentmondva az általánosan elfogadott számviteli elveknek,
- a készlet helytelen csoportosítása, nem értékesíthető végtermék elfogadhatónak való feltüntetése,
- az utazási és a kiadási jelentések meghamisítása.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Költségjelentés és -visszatérítés

A munkavállalók utazásának és vendéglátásának összhangban kell lennie az üzleti szükségletekkel, továbbá a vállalat politikáját és eljárásait kell követnie. A vállalatnak az a szándéka, hogy a munkavállalók pénzügyileg ne veszítsenek vagy nyerjenek a vállalati üzleti úton és vendéglátáson. A munkavállalóktól elvárjuk, hogy a vállalat pénzét olyan gondosan költsék, mintha a sajátjuk lenne.

A munkavállalók, akik benyújtanak vagy jóváhagynak utazási vagy vendéglátási költségjelentéseket, felelősek annak biztosításáért, hogy:

- a kiadások helyesek és méltányosak legyenek,
- a kiadási jelentéseket haladéktalanul benyújtsák,
- a nyugták és magyarázatok megfelelően támasszák alá a bejelentett kiadásokat.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Kilépés a vállalattól

A munkahelyről kilépő alkalmazottak kötelesek:

- azonnal visszaadni minden vállalati eszközt, beleértve a fizikai anyagokat és a DuPont információs eszközeit, például számítógépeket, mobiltelefonokat, telefonkártyákat, belépőkártyákat, kulcsokat, névjegykártyákat és az elektronikus adathordozókat;
- tartózkodni attól, hogy távozáskor a DuPonttal kapcsolatos információkról másolatokat készítsenek vagy vigyenek magukkal;
- tartózkodni attól, hogy a DuPont nem nyilvános információit másokkal közöljék, még a vállalattól való eltávozásuk után is.

Ezeknek a kötelezettségeknek a megszegése komoly polgári peres és büntetőjogi eljárásokat vonhat maga után.

A társadalom számára fenntartható megoldásokat biztosítunk

Mi a DuPontnál egy minden ember számára jobb világ megteremtésében kívánunk segédkezni. A vállalat elkötelezettségének fő példái a környezetbarát működésre vonatkozó alapelveink. Céljaink eléréséért törvényesen versenyzünk. Úgy végezzük munkánkat, hogy óvjuk a környezetet, és jól gazdálkodunk műveleteinkkel, termékeinkkel és szolgáltatásainkkal. Támogatjuk az emberi jogi normákat. Végül erőfeszítéseinket azokon az eredményeken keresztül kell nézni, amelyeket elérünk és azokon az életeken, amelyekre pozitív hatást gyakorolunk.

A fejezet tartalma

Versenyt érintő gyakorlat

Versenyt érintő információk

Kormányzati kapcsolatok és kormányzattal való üzletkötés

Környezetvédelem és fenntarthatóság

Termékgondozás

Emberi jogok

Kapcsolattartás külső felekkel

Versenyt érintő gyakorlat

A DuPont agresszív üzletpolitikát folytat a piacon annak érdekében, hogy a legjobban szolgálja vevői igényeit és növelje a részvényesek befektetéseinek értékét. Mindig szem előtt kell azonban tartanunk, hogy a vállalat azon országok zömében, ahol üzleti működést folytat, köteles betartani a versenyre vonatkozó törvényeket. Ezek a törvények bonyolultak, és országról országra változhatnak. Általánosságban azonban elmondható, hogy gyakorlatilag minden versenytörvény, ahol a DuPont üzletet bonyolít, megtiltja a kereskedelmet méltánytalanul korlátozó vagy a versenyt csökkentő megállapodásokat és tevékenységeket.

A versenyjog megsértésének számítanak a versenytársak közötti megállapodások:

- rögzített vagy ellenőrzött árak vagy az eladás más feltételeinek kikötése (pl.: hitelfeltételek),
- bizonyos beszállítók és vevők bojkottálása,
- a vevők, a termékek, a területek vagy a piacok felosztása,
- a termékek előállításának vagy eladásának korlátozása.

Ezek és a versenyjog egyéb megsértése komoly büntetéssel jár az érintett vállalatok és egyének számára. A munkavállalóknak ismerniük kell a vonatkozó szabályokat különösen, ha valaki munkája során kapcsolatba kerül versenytársakkal, beszállítókkal, vevőkkel vagy forgalmazókkal, a versennyel kapcsolatos információt gyűjt, vagy kereskedelmi szövetségekben vesz részt. A munkavállalóknak mindig különleges gondossággal kell eljárniuk annak biztosítására, hogy mások ne értelmezzék egy munkavállaló tevékenységét vagy más vállalatok képviselőivel folytatott megbeszélését a versenyjog megsértésének. Továbbá, a munkavállalónak ki kell kérnie a jogi osztály tanácsát, mielőtt a következő tevékenységekbe kezdene: (1) árkommunikáció kidolgozása, (2) kereskedelmi szövetségi tárgyalások vagy egyéb hasonló helyzetek, melyben versenytársak vesznek részt, vagy (3) bármilyen kapcsolat a versenytársakkal.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Az eladással és marketinggel foglalkozó munkavállalók, vagy, akik munkájuk során kapcsolatba lépnek a versenytársakkal, kereskedelmi szövetségekben vagy kereskedelmi bemutatókon vesznek részt, ezeket az elveket rendszeres időközönként tanulmányozzák át.

Versenyt érintő információk

A versenyt érintő információk fontosak a vállalat üzleti sikere szempontjából. Sok törvényes és etikus módszer áll a rendelkezésünkre, hogy információkat gyűjtsünk a versenytársakról. Súlyos büntetés vár azokra a munkavállalókra, akik mások kereskedelmi titkait jogellenesen használják fel.

A munkavállalók azzal segítenek elkerülni a vállalatra és saját magukra kiszabható polgári peres és büntetőjogi következményeket, ha betartják a vállalat irányelveit. Ha versenyt érintő információkat gyűjtenek, pl. a következő követelményeknek kell eleget tenniük:

- ne tüntessék fel hamisan magukat és az információkérés okát,
- ne lopjanak el semmilyen információt egy másik vállalattól vagy versenytárustól,
- ne engedjék meg egy üzletkötőnek vagy más személynek, hogy versenyt érintő információkat szerezzen a vállalat számára olyan módszerrel, amelyet ők maguk nem alkalmaznának,
- vegyék fel a kapcsolatot a Jogi osztállyal, ha bizonytalanok abban, hogyan kell felelősen versenyt érintő információkat gyűjteni.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Kormányzati kapcsolatok, kormányzati üzletek és nem USA-beli kormánytisztviselők külföldi utazásai

A kormányzati szervezetekkel és tisztviselőkkel való munka egyedi kihívást jelent. Minden ország kormányának pl. saját szabályozása van az üzleti kapcsolatokat illetően. Akár vevőként, akár szabályozó hatóságként dolgozunk együtt a kormányzat tisztviselőivel, gondoskodnunk kell arról, hogy tevékenységünk és kapcsolatunk bizonyítsa a vállalat etikus viselkedés iránti elkötelezettségét.

Általános kapcsolatok a kormányzat tisztviselőivel

Ha egy ország kormányzatával üzletet bonyolítanak, a munkavállalóknak ismerniük kell a működésére vonatkozó szabályokat. Egyes kormányok erősen korlátozzák, hogy tisztviselőik ajándékot vagy vendéglátást fogadjanak el, és keményen büntetik azokat a vállalatokat, amelyek ezt nem tartják be. A kormányzati tisztviselők részére még kis ajándék adása vagy olcsó étkezés nyújtása is helytelen vagy törvénytelen, és könnyen megvesztegetésnek vagy kenőpénznek minősülhet, még akkor is, ha nem egy adott tevékenység befolyásolására szánják. Létezhetnek törvényes kivételek is, de a munkavállalók először mindig vizsgáltassanak meg minden, a kormánytisztviselőknek előre szánt juttatást a Jogi osztállyal.

Szerződés-kötés a kormánnyal

Akár közvetlen, akár közvetett beszállító a kormányzatnak, a munkavállalóknak ismerniük kell a kormányzat lehetséges és jelenlegi beszállítóival való kapcsolattartásra vonatkozó szabályokat, különösen a közbeszerzési folyamatot illetően. A kormányzati ügynökségekkel való üzletkötés nem mindig ugyanaz, mint a vállalatokkal való üzletkötés. Bizonyos - a magánvállalatoknál elfogadható - gyakorlat a kormányzati ügynökségek esetében problémákat okozhat.

A kormányzat különleges szabályai az üzletvezetés sok területét felölelhetik, pl. a termékek és szolgáltatások költségeinek beszedését és nyomon követését, a tulajdonosi adatok védelmét, az ajándékok és a vendéglátás felajánlását és elfogadását, és a korábbi kormányzati alkalmazottak szerződését. A kormányzatok továbbá azt is gyakran megkövetelik, hogy a vállalkozó tanúsítsa különböző szerződéses követelményeknek való megfelelését.

A kormányzati üzletkötésekre vonatkozó törvények gyakran bonyolultak és megszegésük esetén komoly polgári peres és büntetőjogi következményekkel kell számolnia a vállalatnak és a felelős munkavállalónak egyaránt. Ha a kormányzati tisztviselőkkel folytatott munkával kapcsolatban bizonytalanság merül fel, az alkalmazottak keressék meg a kormányzati ügyekkel foglalkozó egységet (Government Affairs), vagy a Jogi osztályt.

Nem USA-beli kormánytisztviselők külföldi utazásai

Üzleti okokból hasznos lehet a nem USA-beli kormánytisztviselők DuPont létesítményekben tett látogatása, amellyel elősegíthetik a DuPont termékek promócióját és bemutatását. Ezekben a helyzetekben megengedett, hogy a DuPont a látogatás ideje alatt és az ésszerűség határain belül állja a nem USA-beli kormánytisztviselő étkezési, utazási és szállásköltségeit, amennyiben ezen költségek: a) a helyi törvényeknek és előírásoknak megfelelnek, b) azokat a DuPont közvetlenül az idegenforgalmi irodának, szállodának vagy étteremnek fizeti, c) idejüket és helyüket tekintve közvetlenül kapcsolódnak a létesítményben tett látogatáshoz, és d) teljes mértékben összhangban vannak a DuPont „Ajándékok és vendéglátás” irányelveiben lefektetett jogosultságra, felvétel-készítésre és korlátozásra vonatkozó előírásokkal.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Lásd továbbá a **Vesztegetésről és Kenőpénzről** szóló ismertetést a 10. oldalon

Környezetvédelem és fenntarthatóság

A DuPont küldetése a fenntartható növekedés. Értékteremtés részvényeseink és a társadalom számára, úgy, hogy közben ott csökkentjük a környezeti terhelést, ahol működésünk történik. A *DuPont elkötelezettség* is annak az ígéretnek a betartására összpontosít, hogy üzletvitelünk során tiszteljük és gondozzuk a környezetet.

A *DuPont elkötelezettség* és a hatályos környezetvédelmi törvények betartása minden munkavállaló kötelessége. Minden egyes vállalati egység vezetősége felelős a munkavállalók oktatásáért, képzésért és motiválásáért, annak érdekében, hogy megismerjék és betartsák ezeket. Minden munkavállaló kötelessége az is, hogy betartsa a DuPont biztonságra, egészségre és a környezetre (SHE) vonatkozó politikáját, szabványait és irányelveit.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Termékgondozás

A DuPontnál a termékgondozás termékeink megismerésére összpontosít annak érdekében, hogy védjük üzletfeleinket, előkészüljünk és reagáljunk a társadalom elvárásaira és követelményeire, továbbá a legkisebbre csökkentjük az erőforrások és az energia felhasználását. A DuPontnál elköteleztettek vagyunk arra, hogy jól gazdálkodjunk termékeinkkel és szolgáltatásainkkal.

A munkavállalók ismerjék meg a vállalat termékgondozási programját, és abban betöltött szerepüket. Ezáltal tudjuk:

- figyelemmel kísérni termékeink minőségét és hatékonyságát;
- előkészülni, és reagálni a társadalom, a vevők, az ipar, a szabályozó hatóságok elvárásaira és követelményeire;
- legkisebbre csökkenteni az erőforrások és az energia felhasználását vevőink, saját magunk és a társadalom érdekében;
- versenyelőnnyel rendelkező termékeket ajánlani.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Folyamatos elkötelezettség a termékgondozás iránt

Annak érdekében, hogy a DuPont bizonyítsa a termékgondozás iránti elkötelezettségét, elveket és kereteket dolgozott ki a bioetikára, a biológiai sokféleségre, a biológiailag ellenálló anyagokra és a nanotechnológiára vonatkozóan. A témával kapcsolatban további információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Emberi jogok

A DuPont, ahol csak tevékenykedik, elősegíteni és védeni akarja az emberi jogok érvényesülését. Továbbá olyan vállalatokkal kívánunk együtt dolgozni, amelyek ugyanezeknek az elveknek a betartására törekednek.

A munkavállalóknak a vállalat üzletvitelét etikus és felelős módon kell irányítaniuk, támogatva, és tiszteletben tartva az emberi jogok védelmét. Úgy dolgozzanak, hogy felismerjék az olyan vállalatokat, amelyek üzletvitelüket tekintve hasonló törekvésűek, és velük lépjenek üzleti kapcsolatba.

A DuPont Emberi jogi politikája (Human Rights Policy) és a Gyermek- és kényszermunkára (Principles on Child and Forced Labor) vonatkozó elveink a biztonságra és egészségre, a környezetbarát működésre, a kiemelkedően etikus magatartásra és az emberek tiszteletére vonatkozó alapvető értékeinkre épülnek. Ezek a politikák együtt irányítják és támogatják az Etikai kódexet, a *DuPont Elkötelezettség — Biztonság, Egészség és Környezet* dokumentumot, termék gondozási programjainkat, hatósági megfelelési programunkat és az ENSZ Globális Egyezménye tíz alapelve iránti egyetértésünket.

Ezeknek az elveknek és a hatályos törvényeknek a betartása minden munkavállaló kötelessége. Minden egyes vállalati egység vezetőse felelős a munkavállalók oktatásáért, képzésért és motiválásáért, annak érdekében, hogy megismerjék és betartsák ezt a politikát és a hatályos törvényeket.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálóján [/RESOURCES/](#).

Kapcsolattartás külső felekkel

A DuPont biztosítja, hogy a vállalat be tudja mutatni az üzleti tevékenységek pontos és teljes leírását.

Egyének csak jóváhagyással folytassanak a vállalat nevében megbeszélést újságírókkal, kutató elemzőkkel, kormányzati és hatósági tisztviselőkkel vagy más külső felekkel. A munkavállalónak, hacsak nincs előzetes engedélye ilyen üzleti megbeszélés lefolytatására, ezektől a külső felektől érkező minden kérdést, a következő módon kell továbbítani:

Ide kell irányítani:

- | | |
|--|-------------------------------------|
| • Kormányzati és hatósági tisztviselők | Jogi osztály vagy Kormányzati Ügyek |
| • Média vagy újságírók | Közügyek |
| • Pénzügyi kutató elemzők | Befektetési Kapcsolatok |
| • Hatósági és külső ügyvédek | Jogi osztály |

A munkavállalók ne adjanak semmilyen nem nyilvános információkat a vállalathoz nem tartozó egyéneknek hivatalos üzleti szükséglet nélkül, különösen, ha mások széles körben elterjeszhetik ezt az információt. Bizonyos törvények korlátozzák, hogy a vállalat hogyan tehet közzé információkat.

Lásd a **Versenyt érintő gyakorlatot** a versenytársakkal való kapcsolatról a 28. oldalon

Munkavállalóink számára megőrizzük a fenntartható kultúrát

A munkahelyünk minősége befolyásolja a vállalat sikerét, mivel a munkakörnyezet kihat minden egyes munkavállaló teljesítőképeségére és motivációjára a vállalat sikeres működésének segítségével. Emiatt olyan fontos számunkra a DuPont alapvető értékei közül Az emberek tisztelete. Mások tisztelete segít számunkra fenntartani a pozitív és építő jellegű munkahelyet. Azzal, hogy tiszteletet mutatunk munkatársaink iránt, bizonyítjuk, hogy értékeljük ötleteiket, és elismerjük egyedülálló hozzájárulásukat a vállalathoz.

A fejezet tartalma

Az emberek tisztelete

Egyenlő lehetőségek és a kirekesztés mellőzése

A zaklatás mellőzése

Titoktartás és személyes információk

Biztonság és egészség

Az emberek tisztelete

A DuPont csak elkötelezett, együttműködő, nyitott szellemiségű és sokféle munkaerővel képes jövőképét megvalósítani. A siker minden érdekelt fél számára csak úgy érhető el, ha tiszteljük egymást, értékeljük minden egyes munkatársunk hozzájárulását, és minden egyes emberrel tisztelettel bánunk.

Egyenlő lehetőségek és a kirekesztés mellőzése

A DuPont nem tesz különbséget semmilyen munkatárs vagy állásra jelentkező között a kora (a hivatalos korlátokon belül), fajtája, vallása, bőrszíne, neme, fogyatékosága, nemzeti hovatartozása, származása, családi állapota, szexuális irányultsága, nemi azonossága vagy annak kifejezése, veterán státusza miatt, ha egyébként az alkalmazás feltételeinek megfelel. Ebbe beleértendő a szerződéses foglalkoztatás, az előléptetés, a visszatorolás, az áthelyezés, a toborzás, az elbocsátás, a fizetési besorolás, az egyéb juttatások és a képzésre való kiválasztás is.

A zaklatás mellőzése

A vállalat a zaklatás semmilyen formáját nem tűri el. A zaklatás indokolatlanul akadályozhatja az egyén munkateljesítményét, megfélemlítő, vagy ellenséges munkakörnyezetet teremt. Ez magában foglalhatja a csúfolódást, a sértő szavakat, a szexuális szolgáltatásért felajánlott munkahelyi előnyöket és más erőszakos viselkedési formákat. A zaklatás irányulhat a DuPont munkavállalója, a vállalat vevőinek, beszállítóinak vagy más üzlettársainak alkalmazottja ellen, vagy tőle kiindulva. A vállalat számítógépeinek és kommunikációs rendszereinek szexuális, faji vagy más típusú zaklatásra, megkülönböztetésre, továbbá szexuális tartalmú és más nem helyénvaló anyaghoz való hozzáférésre irányuló igénybevétele helytelen használatnak minősül. A vállalat elektronikus kommunikációs erőforrásainak helytelen használata - az eszköztől függetlenül - kimeríti a komoly etikai vétség fogalmát, és az elkövetők büntetésre számíthatnak.

Azok az alkalmazottak, akik tudomást szereznek bármilyen gyanított megkülönböztetésről vagy zaklatásról, jelentsék az ügyet a Humánerőforrás osztálynak.

Titoktartás és személyes információk

A DuPont elismeri, hogy minden egyes egyén értékes, és joga van személyiségi jogainak tiszteletben tartásához. A vállalat érdeke, hogy megőrizze jelenlegi és korábbi munkavállalóinak személyes adatait és a vállalat által összegyűjtött személyesen azonosítható adatainak biztonságát.

A DuPont tájékoztatja a munkavállalókat a vállalat által összegyűjtött személyes adatokról, ezek felhasználásáról vagy más célokra való közléséről, mint például segély elszámolás, juttatások, számítógépes hozzáférés és biztonság. A munkavállalóktól elvárjuk, hogy kövessék a vállalat politikáját és eljárásait a személyesen azonosítható információk megőrzése érdekében, a DuPont Globális

Információvédelmi Politikájának megfelelően. A helyi vezetés hozzon létre és tartson fenn olyan üzleti eljárásokat, amelyek összhangban vannak ezzel a politikával és a hatályos törvényekkel.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

A vállalat eszközeinek személyes használata

Ne felejtsük el, hogy az eszközök, berendezések és a szolgáltatások, pl.: irodák, telefonok és számítógépes berendezések üzleti célokat szolgálnak. Ide tartozik az e-mail, az üzenetrögzítő, az Internethez és a belső hálózathoz való hozzáférés. Az alkalmazottak ne várjanak titoktartást, ha ezeket az eszközöket és berendezéseket használják. A vállalat és alkalmazottai biztonságának, jó hírvének védelme, a bűncselekmények megelőzése, a DuPont információk biztonságának védelme érdekében a vállalat fenntartja magának a jogot, hogy felügyelje a munkahelyet és a vállalati kommunikációt, továbbá átvizsgálásokat végezzen a vállalati tulajdonban a hatályos törvények szerint. Ezeknek a közléseknek, adatoknak vagy anyagoknak bármelyikét át lehet adni a törvényes hatóságokkal való együttműködésre, bírósági eljárás céljára, vagy törvényi megkeresésre.

Biztonság és egészség

A DuPont úgy véli, hogy minden sérülés, munkahelyi megbetegedés és váratlan esemény megelőzhető. A vállalat célja, hogy ezek egyáltalán ne fordulhassanak elő. Népszerűsítjük munkavállalóink körében a munkahelyen kívüli biztonságot is.

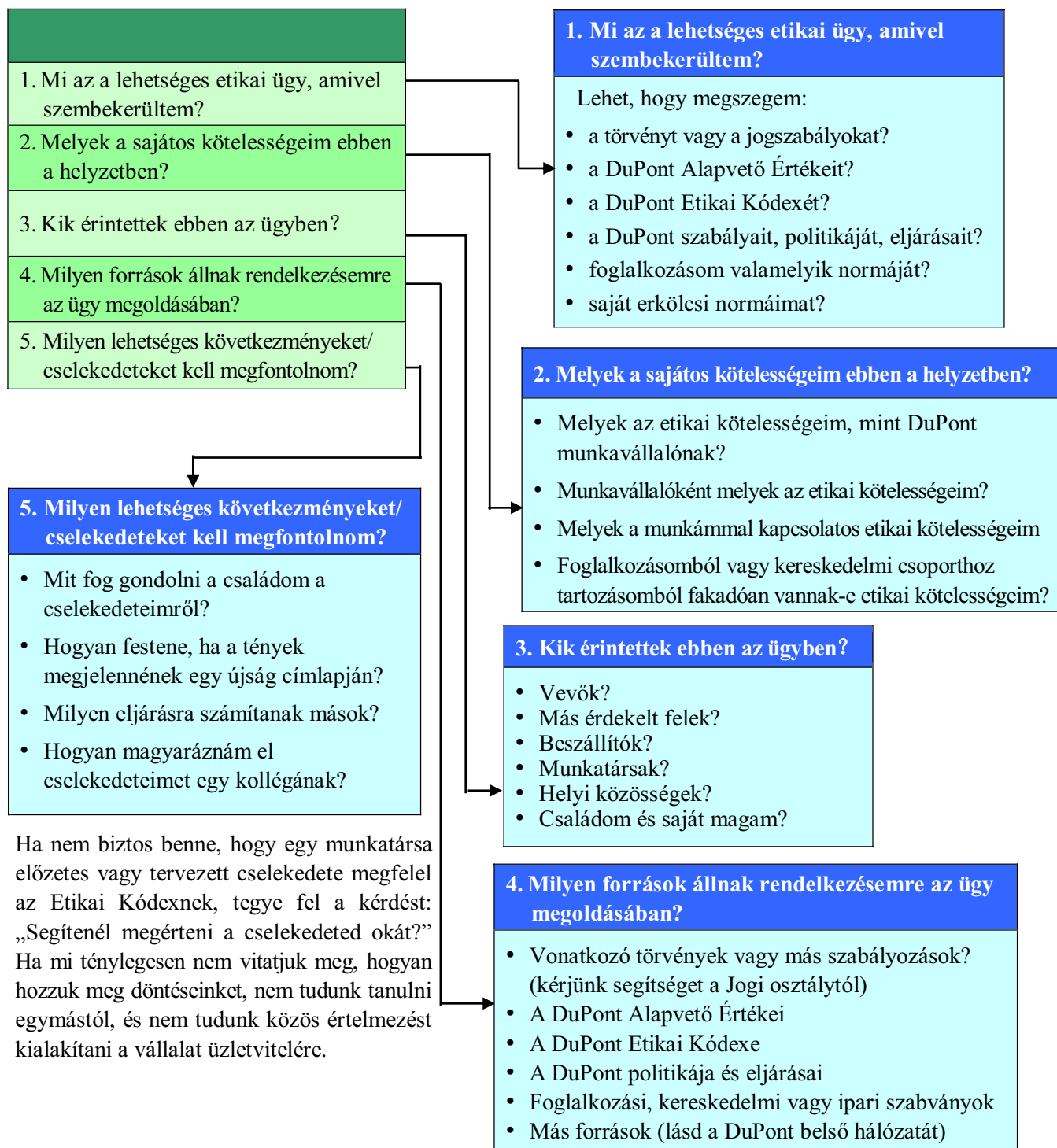
A *DuPont Elkötelezettség (The DuPont Commitment)* dokumentumnak és a hatályos biztonságra és egészségre vonatkozó törvényeknek a betartása minden munkavállaló kötelessége. Minden egyes vállalati egység vezetősége felelős a munkavállalók oktatásáért, képzésért és motiválásáért, annak érdekében, hogy megismerjék és betartsák ezeket a törvényeket. Minden egyes munkavállaló köteles a DuPont biztonságra, egészségre és környezetvédelemre vonatkozó politikájának (Safety, Health & Environment, SHE), szabványainak és irányelveinek betartására is.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózaton [/RESOURCES/](#).

Segítő információk

Hozzunk jobb döntéseket!

Ha olyan nehéz helyzettel nézünk szembe, amikor a helyes válasz megtalálása nem is olyan könnyű, a következő kérdések talán segíthetnek az ügy elbírálásában. Cselekvés előtt vizsgálja meg a helyzetet felettesével, hogy biztos legyen abban, ő is helyesli az Ön döntését.



Ha nem biztos benne, hogy egy munkatársa előzetes vagy tervezett cselekedete megfelel az Etikai Kódexnek, tegye fel a kérdést: „Segítenél megérteni a cselekedeted okát?” Ha mi ténylegesen nem vitatjuk meg, hogyan hozzuk meg döntéseinket, nem tudunk tanulni egymástól, és nem tudunk közös értelmezést kialakítani a vállalat üzletvitelére.

Segítségkérés és a problémák felvetése

A vállalat forrásokat bocsát rendelkezésre annak érdekében, hogy segítsen minden munkavállalót, aki nehezen megoldható etikai vagy törvényességi ügygel kerül szembe.

A munkavállaló közvetlen felettese az első és legjobb forrás, mert ez a személy ismeri a munkavállaló feladatait. Ha közvetlen felettes nem elérhető, vagy ha a munkavállaló kényelmetlennek tartja az ügy vele való megvitatását, a következő források is rendelkezésre állnak:

- a munkavállaló **üzletbeli, foglalkozás szerinti** vagy **területileg illetékes** vezetősége,
- a munkavállaló **vállalati törvényességi ellenőre**,
- a **Jogi** és a **Pénzügyi osztály**,
- a **Humán erőforrások**, különösen a munkahelyet érintő ügyekben, és elvekben, pl. a kirekesztés mellőzése, a zaklatás mellőzése vagy a dolgozók személyi adatai.

A munkavállalók a gyanított etikai vétségre vonatkozó bejelentéseiket a DuPont etikai forródrótján (DuPont Ethics Hotline) is megtehetik. Ez a forródrót többnyelvű ingyenes szolgáltatás. A munkavállalók a belső hálózatot is használhatják az ilyen bejelentésekre. Lásd a **Forrásokat** a DuPont belső hálózatán.

A vállalat minden etikai bejelentést, akár a Forródróton, akár az Interneten keresztül érkezik, bizalmasan kezel. A vezetőség csak azzal a munkavállalóval közli az információt, akit a kérdés vagy a probléma érint. (Bizonyos esetekben szükséges, hogy a vállalat megossza ezt az információt a hatóságokkal.)

Másrészt a munkavállaló is kérhet névtelenséget, és a vállalat megpróbálja biztosítani ezt az anonimitást, ha lehetséges és törvényes.

Az esetleges etikai vétségek kezelése

Helyesbítő tevékenység és kivizsgálások

Az Etikai Kódex gyors, következetes alkalmazásának biztosítása érdekében a vállalat ki fogja vizsgálni a helytelen magatartásra vonatkozó bejelentett eseteket, pl. a törvények, a rendeletek, vagy a vállalati elvek és az eljárások megsértését. Ha az etikai vétség bebizonyosodik, a felelős egyén elszámoltatás és fegyelmi eljárás elé néz, amely az esettől függően a munkaviszony megszüntetésétől az esetleges polgári peres vagy büntetőjogi eljárásig terjed. A szándékosan hamis meggyanúsítás etikai vétségnek minősül.

A megtorlás mellőzése

Olyan környezetet kell fenntartanunk, ahol az aggodalmak és a lehetséges problémák felszínre kerülnek. A DuPont senki ellen nem tűri el a megtorlást, aki jóhiszeműen problémát vet fel, jelenti a gyanított etikai vétséget, vagy információval szolgál a gyanított etikai vétség kivizsgálása során. A vállalat minden esetleges megtorlást ki fog vizsgálni, és fegyelmi vizsgálatot indít azok ellen a munkavállalók ellen, akik megtorlást alkalmaztak egy ilyen esetet bejelentő ellen.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán [/RESOURCES/](#).

Vállalati etikai és törvényességi program

A DuPont az etikát és a törvényesség betartását fontos prioritásnak tekinti.

Az alelnök, a vezető könyvvizsgáló, a vezető etikai és törvényességi ellenőr vezetik az Etikai és Törvényességi Központot, azt a csoportot, amely a DuPont teljes vállalatának legfőbb vezetőivel gondoskodik arról, hogy a vállalat ezeket a prioritásokat előtérbe helyezze. Az etikai és törvényességi kiválóságért tett erőfeszítéseink versenylőnyt teremtenek, és elősegíti működésünk fenntarthatóságát.

Az Etikai és Törvényességi Központban több tapasztalt (senior) alkalmazott és jogtanácsos dolgozik. A törvényességi ellenőrök üzleti területek, feladatok vagy régiók szerint az egész világon jelen vannak, továbbá egyes működési és stratégiai kockázati területeken. Elszámoltathatók a jövőképert, az etikai keretekért és a törvényességi programért, továbbá és felelősek annak biztosításáért, hogy minden egyes üzleti egység hatékony programot tartson fenn és működtessen a kockázatosnak ítélt területeken.

Az Etikai és Törvényességi Központ és a közvetlen munkahelyi vezetés együttesen emeli rangra az alapvető értékek fontosságát az egész vállalaton belül azzal, hogy elősegíti és támogatja a legmagasabb etikai normáknak, a belső ellenőrzéseknek, és a törvényeknek való megfelelés vállalati kultúráját. Ezt összehangolt kommunikációval, képzéssel, belső vizsgálatokkal és kockázateértékelés útján valósítják meg. Segítik a munkavállalókat a vállalat etikai és a törvényességi ügyekben tanúsított hivatalos eljárásának megértésében, felelősek a vállalati szintű képzési programokért és tájékoztatást adnak az etikai és törvényességi felügyeletről és a felelősségre vonhatóságról.

További információkat találhat a DuPont belső intranet hálózatán /[RESOURCES](#)/.